

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan semua yang berhubungan dengan perusahaan. Walaupun didukung dengan teknologi yang modern di zaman sekarang, tanpa bantuan SDM akan terasa sulit untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2010) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada pada seorang individu. Pengelolaan dan penggunaan tersebut kemudian dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dan pengembangan setiap individu karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Veithzal Rivai (2011) adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Setiap pemimpin perusahaan harus merencanakan SDM yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu terwujudnya tujuan didalam suatu perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam suatu organisasi di perusahaan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien agar terwujudnya tujuan dari organisasi.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai intruksi. Apabila karyawan berkedapatan menyimpang atau berbuat kesalahan dalam bekerja, maka akan diadakan tindakan perbaikan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan-tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia ada empat yaitu sebagai berikut :

1) Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional ditujukan untuk mengenali MSDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2) Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak efektif jika manajemennya memiliki kriteria yang lebih mudah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Tujuan Sosial ditujukan untuk merespon kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan yang dilakukan sumber daya manusia terhadap organisasi. Kegagalan yang terjadi disuatu organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan bagi organisasi.

4) Tujuan Personal

Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan dan berkontribusi secara individu terhadap organisasi.

2. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Setiap individu karyawan mempunyai keterampilan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Pada dasarnya keterampilan yang dimiliki karyawan tidak terbentuk secara praktis, melainkan dibutuhkan pelatihan, pengetahuan, ketekunan dan pengalaman seorang individu karyawan. Seorang individu karyawan yang mempunyai keterampilan akan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai ide untuk mengatasi masalah.

Stephen Robbins (2010), keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang meliputi seluruh kemampuan yang dimiliki individu yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian yang bersifat mental dan fisik.

Sedangkan menurut Triton (2009), keterampilan adalah langkah-langkah atau hal-hal yang dikuasai oleh individu karena melatih dan melakukannya secara terus menerus.

Keterampilan kerja bisa dikatakan kemampuan individu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang dibebankan suatu perusahaan. Selain itu, keterampilan bisa dikatakan kemampuan individu karyawan dalam mengeluarkan ide-ide yang dimiliki dan mampu mengerjakan serta menyelesaikan semua pekerjaan yang

dibebankan dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja menurut Davis dan John (2008) adalah sebagai berikut :

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu hal yang ditemui dan didapatkan oleh individu melalui pengamatan. Pengetahuan akan muncul ketika individu seseorang menggunakan kemampuan untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat sebelumnya. Semakin tinggi pendidikan seorang individu, maka semakin baik pengetahuan yang diperoleh. Sehingga seorang individu akan lebih mudah menerima dan mempelajari hal-hal baru.

2) Kemampuan

Kemampuan merupakan keseluruhan dan kapasitas seorang individu dalam melakukan tugas di suatu perusahaan atau bidang yang telah ditekuni.

c. Indikator Keterampilan

Indikator keterampilan kerja menurut Budi (2009) adalah sebagai berikut :

1) Mengetahui tugas yang harus dikerjakan diperusahaan

Setiap individu karyawan harus mengetahui tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Karena tugas yang didapatkan merupakan

tanggungjawab yang harus diselesaikan seorang karyawan didalam suatu perusahaan.

2) Mengetahui cara mengerjakan pekerjaan

Setiap individu karyawan harus mengetahui cara mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan agar karyawan tidak mendapatkan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yang sudah di intruksikan pemimpin.

3) Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit

Individu karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, agar hasil yang diperoleh sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

4) Mempunyai ide dalam mengerjakan pekerjaan

Setiap individu karyawan harus mempunyai ide yang kreatif dalam melakukan pekerjaannya untuk memiliki pandangan yang lebih baik dari sebelumnya.

5) Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

Setiap individu karyawan harus berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan agar hasil pekerjaannya bisa lebih baik dari sebelumnya. Seorang individu yang berorientasi pada peningkatan mutu selalu berusaha agar kualitas produk hasil pekerjaannya akan lebih baik.

3. Displin Kerja

a. Pengertian Displin Kerja

Disiplin Kerja merupakan proses yang dapat menumbuhkan sikap seorang karyawan maupun manajer yang bekerja di suatu perusahaan untuk meningkatkan tujuanyang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin Kerja adalah suatu hal yang wajib dijalankan oleh seorang karyawan individu maupun kelompok untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa seorang karyawan mampu untuk memegang tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya dengan baik. Melalui disiplin kerja maka seorang karyawan individu maupun kelompok mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

Veithzal Rivai (2011), Disiplin Kerja didefinisikan sebagai suatu alat yang digunakan oleh semua atasan atau pimpinan perusahaan untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang karyawan dalam mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Sedangkan Sastrohadiwiryono (2013) menyatakan bahwa, Disiplin Kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang sudah berlaku dan yang telah ditetapkanoleh perusahaan, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi atau hukuman apabila ada yang melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan individu maupun kelompok.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2010) :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan atasan memberikan pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

2) Teladan Pemimpin

Seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik oleh karyawannya, berdisiplin baik, jujur, dan adil kepada semua karyawan karena seorang pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaannya. Jika pemimpin kurang baik dalam kedisiplinannya, maka para karyawanpun akan mengikuti sifat dari pemimpin tersebut yaitu kurangnya disiplin dalam bekerja atau pun disiplin dalam peraturan yang sudah diterapkan.

3) Balas Jasa

Balas jasa atau juga disebut imbalan seperti gaji atau upah sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan memberikan kepuasan bagi seorang karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas atas balas jasa atau

imbalan yang diberikan, maka kedisiplinan karyawan akan tetap terlaksana.

4) Keadilan

Keadilan dari pimpinan atau perusahaan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Oleh karena itu, pemimpin harus bersikap adil kepada semua karyawannya.

5) Sanksi atau Hukuman

Sanksi atau hukuman berperan penting dalam kedisiplin karyawan. Sanksi atau hukuman yang semakin berat maka, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

6) Ketegasan

Pemimpin harus berani bersikap tegas kepada semua karyawannya, berani untuk mengambil keputusan dan menghukum seorang karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dan menghukum sesuai dengan sanksi-sanksi atau hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja seorang karyawan menurut Sastrohadiwiryono (2013) antara lain sebagai berikut :

- 1) Agar karyawan mentaati semua peraturan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang sudah berlaku.
- 2) Agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik – baiknya.
- 3) Agar karyawan dapat menjaga dan menggunakan sarana dan prasarana dengan baik.
- 4) Agar pegawai dapat bertindak dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Agar para pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi, sesuai dengan harapan perusahaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Fauzia Agustini (2011) adalah sebagai berikut :

1) Tingkat Kehadiran

Kegiatan presensi yang menandakan datang atau tidaknya seorang karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaanya di suatu perusahaan.

2) Tata cara kerja

Suatu aturan atau ketentuan yang harus ditaati oleh atasan dan bawahan dalam melakukan pekerjaan dan hubungan kerja, guna untuk menjaga keamanan perusahaan.

3) Ketaatan pada atasan

Patuh dan mengikuti semua pekerjaan yang sudah diberikan pimpinan perusahaan, guna melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan.

4) Kesadaran berkerja

Sikap seorang karyawan yang mentaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dan sadar atas tanggungjawab yang sudah diberikan oleh perusahaan kepadanya, jadi karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik bukan mengerjakan pekerjaan dengan paksaan.

5) Tanggungjawab

Kesadaran karyawan untuk mempertanggungjawabkan semua pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, serta perilaku kerjanya selama melaksanakan pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan sesuai yaitu lingkungan yang dapat melakukan kegiatan pekerjaan secara aman, optimal, dan nyaman. Sesuatu yang dapat digunakan para pekerja yang ada disekitar pekerja dan dapat digunakan untuk menjalankan tugas-tugas para karyawan. Bentuk lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan.

Sutrisno (2010) menyatakan, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar lingkungan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja para karyawan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, alat bantu dalam pekerjaan, kebersihan disekitar perusahaan, pencahayaan dalam ruangan, ketenangan di lingkungan kerja, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Fungsi Lingkungan Kerja

Fungsi dari lingkungan kerja menurut Moenir (2008) adalah sebagai berikut :

- 1) Mempercepat pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga perusahaan dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan maupun produktivitas perusahaan.
- 3) Kualitas produk yang dihasilkan lebih baik dan terjamin.
- 4) Menimbulkan kenyamanan tersendiri bagi karyawan.
- 5) Menimbulkan perasaan puas pada pelanggan.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Ada dua jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan atau lingkungan kerja yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan

dapat mempengaruhi kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan yang tidak langsung atau melalui perantara yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti kelembaban, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

2) Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan atau lingkungan kerja yang terjadi berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayani (2013) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan atau cahaya

Penerangan bukan hanya dari penerangan listrik seperti cahaya, tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari. Lingkungan kerja yang disinari oleh penerangan dari sinar matahari langsung akan membuat karyawan lebih nyaman dan membuat penghematan listrik di perusahaan.

2) Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau kebisingan yang terlalu ramai akan mengakibatkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan dan ketidaktenangan dalam bekerja. Karena kebisingan akan membuat konsentrasi karyawan terganggu.

3) Bau – bau di sekitar tempat kerja

Bau yang tak sedap akan menghambat pekerjaan karyawan karena ketidaknyamanan saat bekerja, sebaliknya apabila bau yang sedap akan memperlancar pekerjaan karyawan. Karena bau yang sedap akan membuat karyawan nyaman didalam ruangan mapun diluar ruangan.

4) Kemanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan kenyamanan dan ketenangan karyawan di perusahaan serta dapat memberikan dorongan semangat karyawan untuk bekerja.

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut :

1) Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan antar atasan dan bawahan yang harmonis akan mempengaruhi lingkungan kerja yang harmonis pula. Oleh karena itu atasan harus bersikap yang baik dengan karyawan begitu pula sebaliknya, karyawan harus bersikap baik dengan atasan.

2) Hubungan dengan sesama karyawan

Hubungan antar sesama individu karyawan yang harmonis akan membantu mempermudah pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok dan akan menciptakan lingkungan yang nyaman.

5. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan, dengan mempertimbangkan keseluruhan biaya sumber daya yang telah digunakan untuk mengerjakan pekerjaannya. Produktivitas mengukur baiknya sumber daya yang digunakan dan dimanfaatkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sutrisno (2010) menyatakan, Produktivitas merupakan sikap mental yang mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan Muchdarsyah Sinungan (2014) menyatakan bahwa, Produktivitas sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber daya dalam memproduksi barang”.

b. Manfaat Produktivitas

Manfaat dari produktivitas kerja menurut Muchdarysah Sinungan (2014) adalah sebagai berikut :

- 1) Umpan balik dalam pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

- 2) Evaluasi terkait produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian dengan pemberian bonus diakhir pekerjaan dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk mengambil keputusan – keputusan penetapan dengan mengadakan promosi.
- 4) Untuk memenuhi kebutuhan latihan dan pengembangan karyawan atau perusahaan.
- 5) Untuk melakukan perencanaan dan pengembangan karier karyawan dan perusahaan.
- 6) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 7) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

c. Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2010), yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dapat diukur pada keterampilan yang dimilikinya serta profesionalitas mereka dalam bekerja, oleh karena itu seorang karyawan harus bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Seorang karyawan harus bisa untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai untuk meningkatkan produktivas kerja karyawan dan perusahaan.

3) Semangat kerja

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri seorang karyawan dapat dilakukan dengan adanya tantangan dan beban di tempat kerja atau di perusahaan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil akhir pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas barang bagus atau tidak dengancara kerja seorang karyawan di perusahaan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil akhir yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang sudahdigunakan.

B. Penelitian Terdahulu

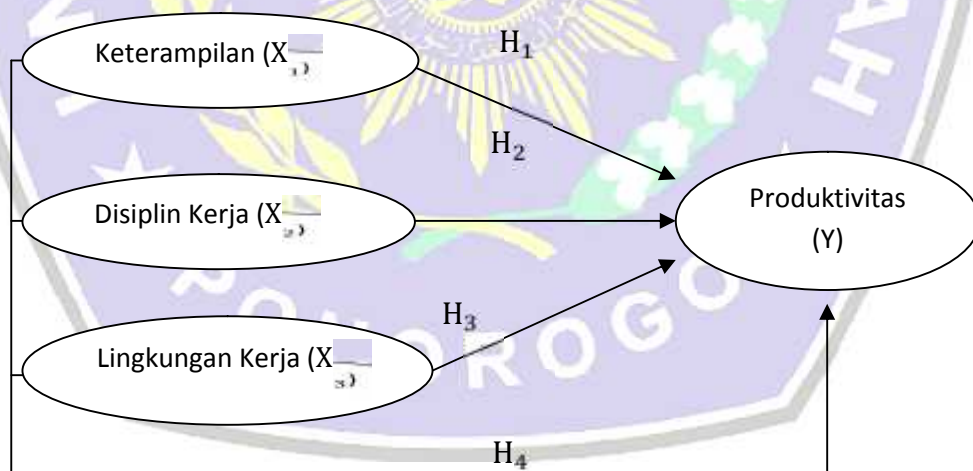
1. Penelitian yang dilakukan oleh Mardjan Dunggio pada tahun 2013 dengan judul Semangat dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Jasa Raharja (PERSERO) cabang Sulawesi Utara dengan hasil yaitu semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Jasa Raharja(PERSERO) cabang Sulawesi Utara.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Inko Java Semarang dengan hasil yaitu terdapat pengaruh signifikan Displin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4), secara bersama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT.Inko Java, hal ini ditunjukan dengan diperolehnya nilai F hitung sebesar $9,256 >$ nilai F tabel sebesar 2,52.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Wiranti pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun dengan hasil yaitu ada pengaruh antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi istana mode madiun dengan hasil analisis regresi yang dinyatakan dengan $Y = a + bX$, diperoleh hasil $Y = 11,737 + 0,757X$, artinya ketereampilan ditingkatkan 1% akan terjadi kenaikan produktivitas kerja karyawan sebanyak 0,757%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Doni Efriza dan Iswandi Idris pada tahun 2016 dengan judul Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan di Kota Medan dengan hasil yaitu tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen secara bersama –sama terhadap produktivitas (dependen).

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana antar variabel berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diketahui sebagai hal yang penting, jadi di simpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman – pemahaman, yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran dari keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Sugiyono, 2015).

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan yaitu, pengaruh keterampilan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1

Keranga Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka hipotesis dapat dikatakan sementara karena jawaban dari rumusan masalah yang diberikan baru didasarkan teori atau baru dugaan sementara (Sugiyono, 2015).

Dari beberapa rumusan masalah tentang keterampilan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang ada pada rumusan masalah dapat disusun hipotesis (jawaban sementara), sebagai berikut :

1. Hubungan Keterampilan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Keterampilan kerja seorang individu karyawan merupakan kemampuan dan pengetahuan mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang meliputi seluruh kemampuan yang dimiliki individu yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian yang bersifat mental dan fisik (Stephen Robbins, 2010). Seorang individu karyawan yang mempunyai keterampilan, maka akan mempunyai ide untuk membantu pekerjaannya dan membantu untuk memecahkan masalah yang ada di pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Wiranti pada tahun 2016, menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh antara keterampilan dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan. Adanya disiplin kerja di suatu tempat atau sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan dan mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Bersikap tanggungjawab dalam pekerjaannya dan mentaati peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab atas kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan aturan perusahaan (Hasibuan, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo pada tahun 2018, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan variabel produktivitas kerja karyawan.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan (Sedarmayanti 2013). Lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang sudah di tanggungjawabkan perusahaan kepada para pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk memenuhi standart yang sudah ditentukan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachman Saleh dan Hardi Utomo pada tahun 2018, menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Gufran 2012, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

4. Hubungan Keterampilan, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya keterampilan disetiap individu karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan perusahaan akan mencapai target yang sudah ditetapkan.

Disiplin Kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan sikap tanggungjawab seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan dengan mantaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan agar mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana seseorang akan menjalankan pekerjaan atau tugasnya, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok.

Produktivitas kerja karyawan mampu mempengaruhi kekuatan karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Perubahan tentang tingkat produktivitas perusahaan dalam lingkungan seperti siklus perdagangan, skala ekonomi dan kondisi tenaga kerja yang mampu untuk mempengaruhi tingkat kekuatan produktivitas perusahaan (Sinungan 2014)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo pada tahun 2018, dengan hasil yaitu terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara bersama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrinda Sri Rahayu, Aminuddin, dan Siti Hairani Idrus pada tahun 2019, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya keterampilan yang baik, disiplin kerja karyawan yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman maka sebuah perusahaan akan mendapatkan dan mencapai produktivitas yang tinggi serta dapat

memenuhi target yang sudah ditetapkan. Hasil-hasil penelitian terhadulu menyatakan bahwa keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan,

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Terdapat pengaruh secara simultan antara keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

